



# Evolution de la formation dans la FPH en 2017 : zooms sur le CPF et sur la qualité des formations

***Rencontre régionale des acteurs de la formation  
28 Novembre 2017 à Toulouse***





## A Le cadre réglementaire



# Evolutions successives de la formation : quel sens ?

---



- **1971 la Loi fondatrice**
  - . un contexte propice à l'émergence de la grande idée de « deuxième chance »
- **1975 la formation dans la FPH**
  - . 3 titres : l'âge d'or de la formation ?
- **Le Décret de 1990**
  - . 2 chapitres / 2 enveloppes : le plan de formation, les actions demandées par les agents à leur initiative
  - . 4 types et 2 dispositifs individuels
- **Le Décret de 2008 : la FPTLV**
  - . 3 enveloppes : le plan de formation, le FMEP, les dispositifs individuels
  - . une troisième voie d'accès : l'initiative de l'agent avec l'accord de l'employeur
  - . 8 types, 3 catégories dans le type 2°, le DIF, la Période de Professionnalisation
  - . 12 possibilités au service de l'accompagnement des parcours professionnels
- **2014v1 – 2016v2 : le DPC, obligation pour les professionnels de santé**
  - . le Développement Professionnel Continu ou l'articulation des processus cognitifs avec les démarches qualité et gestion des risques : vers l'apprenance dans la FPH ?
- **Ordonnance, Décret et Circulaire de 2017 : CPA et CPF dans la FPH**
  - . le CPF et le conseil en évolution professionnelle : une ressource formation renforcée au service de l'acteur invité à diriger (manager ?) son parcours professionnel

# Evolutions contemporaines de la formation : quel sens ?

---



1. Coordination territoriale
  - cohérence des politiques activités / compétences
  - performance de la fonction formation
  - efficience de la gestion de la formation
  
2. Qualité de la formation
  - garantie de la qualité de l'offre de formation
  - « toilettage » du marché de la formation
  
3. Réforme du DPC
  - élargissement de la typologie des activités
  - centrage sur le « cœur de métier » (PAP)
  
4. Réforme de la formation, CPA et CPF, universalité, portabilités
  - renforcement de l'autonomie et de la liberté d'action pour faciliter l'évolution professionnelle
  - préservation de l'employabilité
  - attention particulière aux publics vulnérables
    - . BNQ
    - . prévention de l'inaptitude
  - facilitation des mobilités
    - . fonctionnelle
    - . géographique
  - vers une forme de « flexi-sécurité » ?

- Loi n°83-634 du 13 Juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (nouveaux articles 22, 22ter, 22quater)
- Décret n°2015-790 du 30 Juin 2015 relatif à la qualité des actions de la formation professionnelle continue
- Décret n°2016-1970 du 28 Décembre 2016 relatif au Compte d'Engagement Citoyen du Compte Personnel d'Activité
- Ordonnance n°2017-53 du 19 Janvier 2017 relative au Compte Personnel d'Activité, à la formation, à la santé et à la sécurité au travail dans la FPH
- Décret n°2017-928 du 06 Mai 2017 relatif à la mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la FPH et à la FPTLV
- Circulaire NOR RDFF1713973C du 10 Mai 2017 relative aux modalités de mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité dans la FPH



## Zoom I Le CPF



**ECS**  
compétences

**Alain FRAIGNEAU**  
directeur

1 rue de Stockholm 75008 PARIS  
01 44 70 71 96 ■ 06 11 03 61 36  
[afraigneau@ecscompetences.com](mailto:afraigneau@ecscompetences.com)

# Le CPA, le CPF, le CEC... qu'est-ce que c'est ?



CPA  
Compte Personnel  
d'Activité

CPF  
Compte Personnel  
de Formation

CEC  
Compte d'Engagement  
Citoyen

- pour tout agent public
- dès l'âge de 16 ans
- mobilisable avec son accord exprès
- depuis le 01<sup>er</sup> Janvier 2017
  
- pour tout agent titulaire, stagiaire, ou contractuel de droit public
- sans condition d'ancienneté ou durée d'exercice
- remplace le DIF (et en reprend l'acquis)
- à portabilité universelle (toutes les fonctions publiques + secteur privé)
- pour faciliter l'accès à une qualification ou une certification
- pour favoriser la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle
  
- pour tout citoyen quel que soit son statut (étudiant, salarié, demandeur d'emploi, agent public, retraité...)
- donne des droits supplémentaires à la formation en reconnaissance d'activités bénévoles ou de volontariat (compétences nécessaires à l'exercice de l'activité ou à la mise en œuvre du projet d'évolution professionnelle)

## CPF Compte Personnel de Formation

temps plein >> 100%  
temps partiel >> 100%  
temps non complet >> =%

24 h par an pendant 5 ans,  
puis 12 h par an,  
jusqu'à **150** heures maximum

← pour tout agent public (cas standard)

48 h par an,  
jusqu'à **400** heures maximum

← pour tout agent de Catégorie C **dépourvu de qualification** (càd. sans certification de niveau 5 minimum)

au-delà des heures acquises,  
(jusqu'à 150 ou 400) octroi de  
**150 heures supplémentaires**

← pour tout agent **en risque d'inaptitude**  
*Médecin de prévention ou médecin du travail attestant que l'état de santé, compte tenu des conditions de travail, expose à un risque d'inaptitude aux fonctions exercées*

20 h / an et / activité (durée minimale nécessaire par activité)  
jusqu'à **60** heures maximum

← pour tout citoyen exerçant des activités bénévoles ou de volontariat

CEC  
Compte d'Engagement Citoyen

*service civique / réserve militaire opérationnelle / réserve civile de la police nationale / réserve civique / réserve sanitaire / activité de maître d'apprentissage / bénévolat associatif / volontariat dans les corps de pompiers*



# Le CPF : utilisation (actions éligibles)

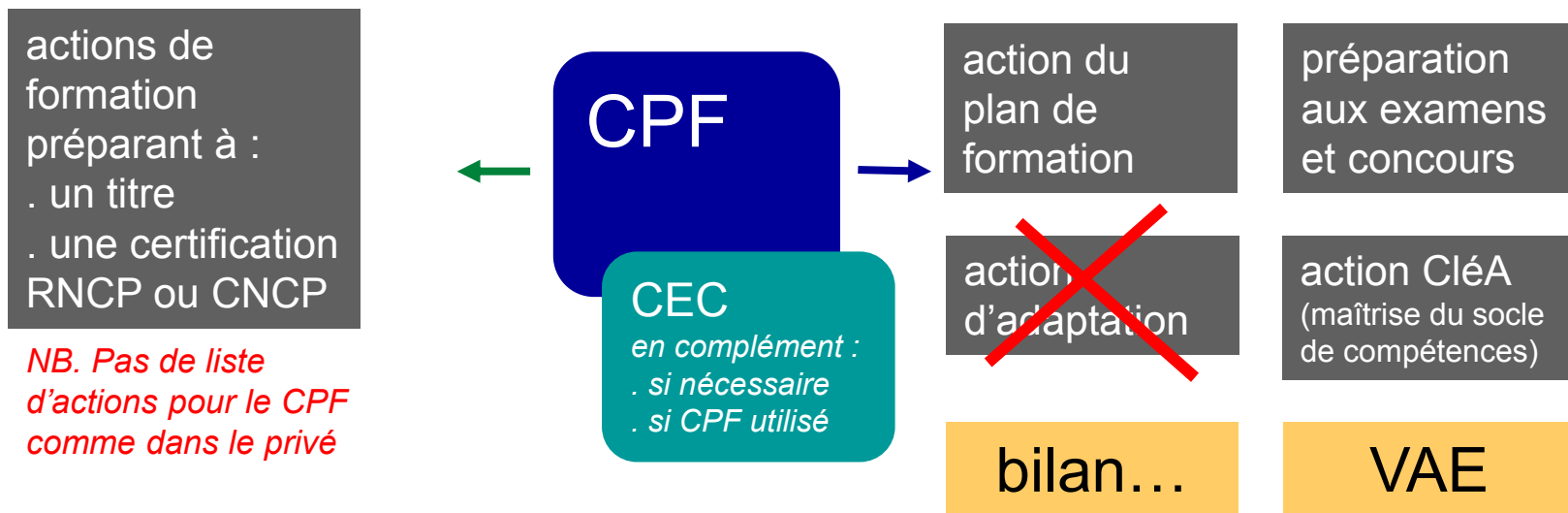
des formations\* devant permettre :

l'accès à une **qualification**  
(formation qualifiante ou certifiante)

la mise en œuvre d'un **projet d'évolution professionnelle**  
(développement des compétences)

*NB. accompagnement personnalisé possible par **Conseiller en Evolution Professionnelle***

- Mobilité fonctionnelle
- Mobilité géographique
- Promotion
- Reconversion (dont privé)
- Prévention d'inaptitude



\* inscrites au plan de formation ou dans l'offre de formation de tout employeur public ou bien proposées par des organismes de formation dûment déclarés

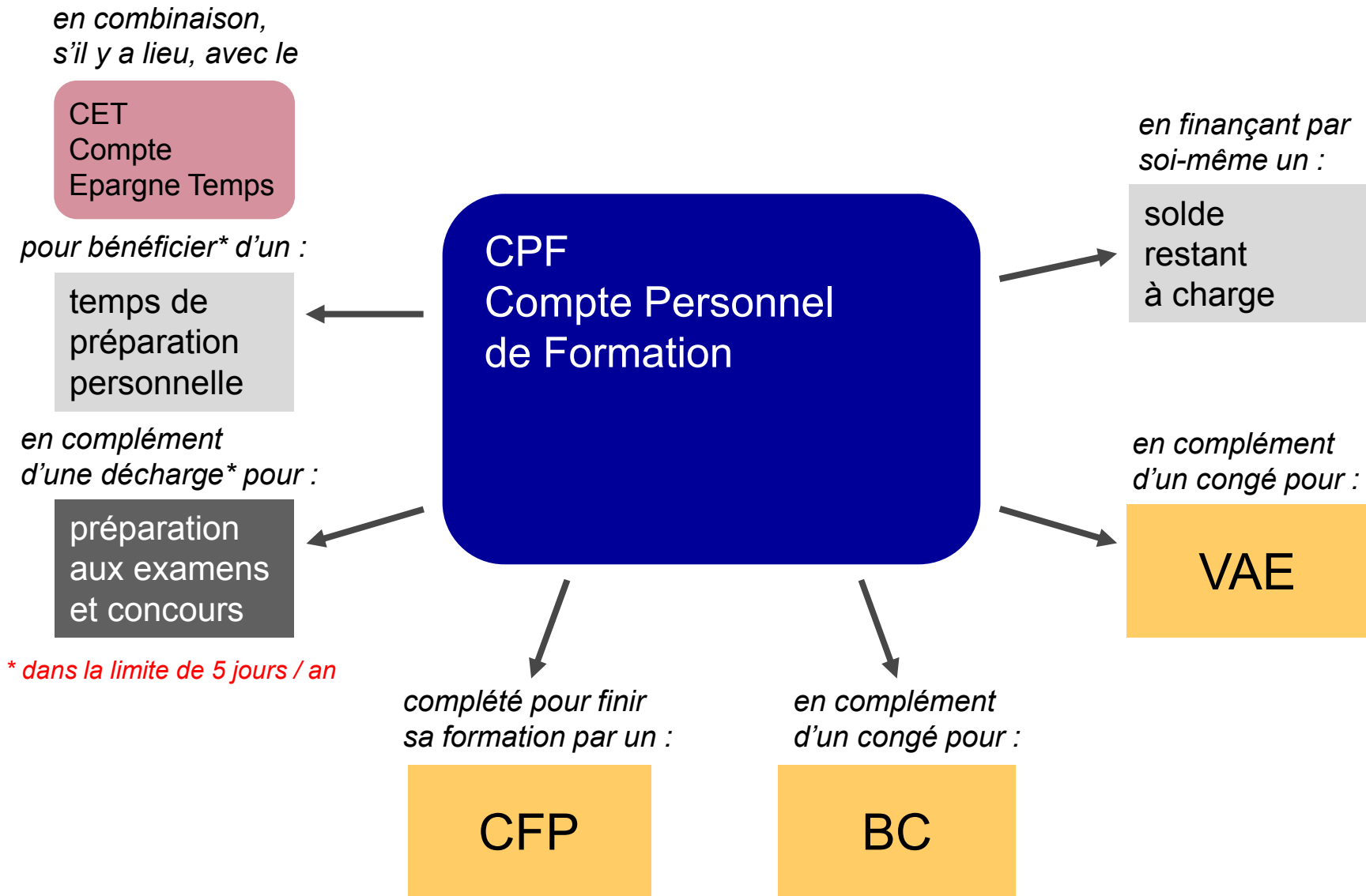
# Le CPF : les conditions de mise en œuvre (FPH)

---



- Le CPF est utilisé à l'initiative de l'agent et avec l'accord de son administration pour suivre des actions de formation (demande et accord écrits)
- On peut consommer des heures de CPF par anticipation (jusqu'à 2 ans ou dans la limite de durée d'un CDD)
- La demande doit préciser le projet d'évolution professionnelle
- La décision est rendue sous 2 mois, le silence impliquant refus et non pas acceptation
- L'accord porte sur la nature, le calendrier et le financement de l'action ; priorité peut être donnée à une action assurée par l'employeur
- Les actions ont lieu en priorité pendant le temps de travail
  
- Une demande de formation au socle de connaissances ne peut être rejetée (il est possible de la différer à l'année suivante pour raison de service)
- Les autres demandes sont examinées considérant les priorités suivantes :
  - action permettant de prévenir une situation d'inaptitude (formation, VAE, Bilan)
  - action dans le cadre d'une VAE (formation ou accompagnement)
  - action de préparation aux concours et examens
  
- Les refus doivent être motivés
- Les refus peuvent être contestés devant l'instance paritaire compétente (CAP)
- En cas de refus 2 années de suite, un 3<sup>ème</sup> n'est prononcé qu'après avis de la CAP

# Le CPF : articulations avec d'autres dispositifs



# Le CPF : Conseil en Evolution Professionnelle

---

*NB. accompagnement personnalisé possible par  
**Conseiller en Evolution Professionnelle***

- Préalablement à une demande de CPF l'agent peut bénéficier d'un accompagnement personnalisé :
  - aide à l'élaboration d'un projet d'évolution professionnelle
  - aide à l'identification des actions nécessaires à sa mise en œuvre
  
- L'accompagnement est réalisé par :
  1. un conseiller formé à cet effet au sein de la structure employeuse (Conseiller Mobilité Carrière, ...)
  2. l'ANFH
  3. un Conseiller en Evolution Professionnelle (CEP)

# Le CPF : comparaison secteur privé / FPH

## Secteur privé

- Le CPF fait l'objet d'un financement spécifique
- Une « enveloppe » CPF distincte donne accès, de façon limitative, à :
  - des formations qualifiantes ou certifiantes exclusivement
- Ces formations CPF sont répertoriées sur une liste accessible à tous en ligne via une plateforme dématérialisée
- La finalité est l'employabilité dans une logique de sécurisation des parcours professionnels individuels

## FPH

- Le CPF ne repose pas sur un financement spécifique
- Le CPF constitue une voie d'accès aux enveloppes du plan de formation et des dispositifs individuels vers :
  - des formations qualifiantes ou certifiantes
  - des actions de développement des compétences ou professionnalisantes
- Il n'existe aucune liste limitative des actions CPF pour les agents publics
- La finalité est l'évolution professionnelle dans une logique de projet personnel (mobilité fonctionnelle, géographique...)



## Zoom II La Qualité de la formation professionnelle continue



## La Loi du 5 Mars 2014

- Confie à tous les financeurs de la formation professionnelle (OPCA, Fongecif...) **la responsabilité du suivi et du contrôle de la qualité des organismes de formation** avec lesquels ils travaillent, pour améliorer la transparence de l'offre de formation et favoriser une montée en charge progressive de la qualité des actions de formation

## Le Décret du 30 Juin 2015

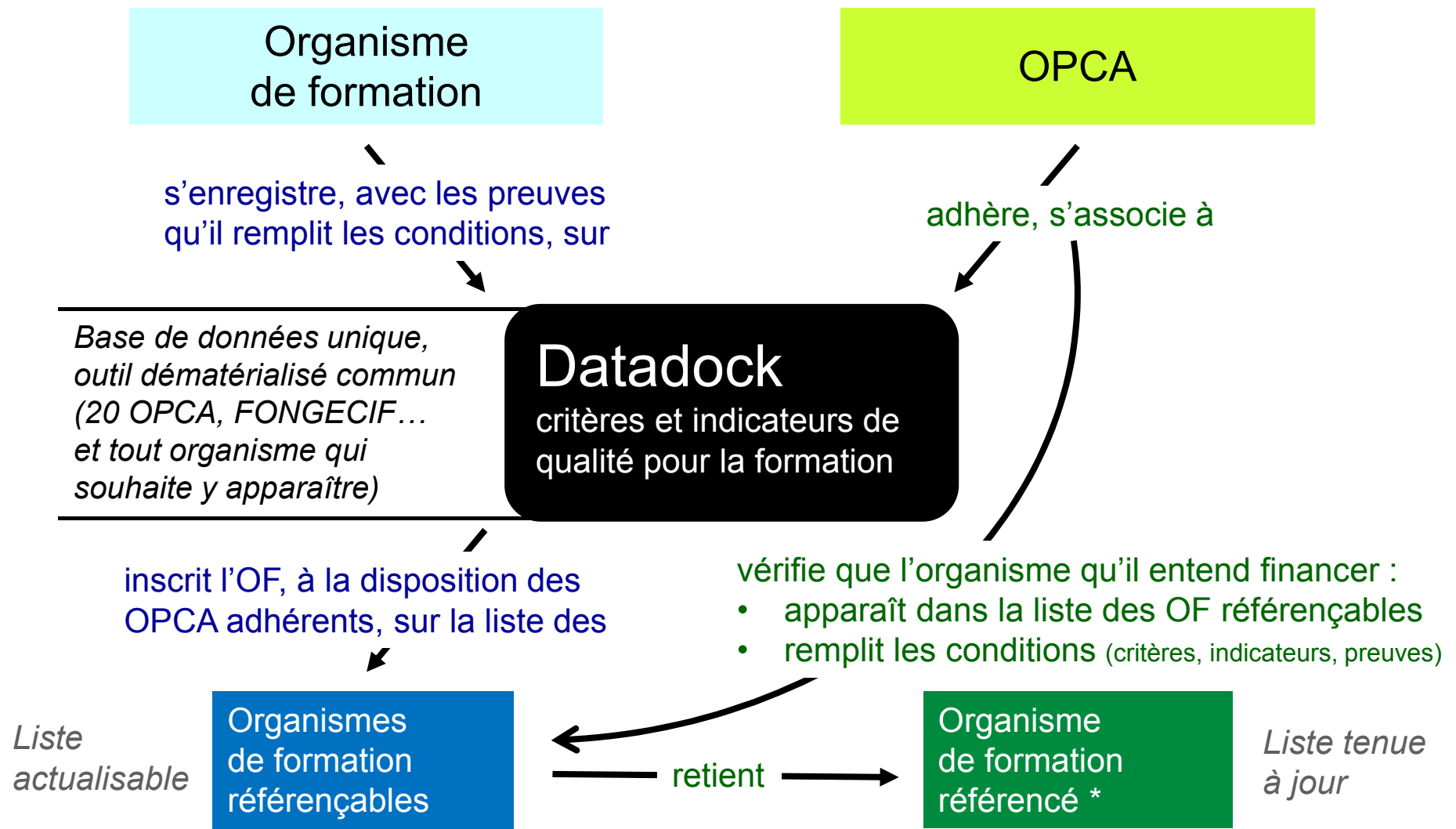
- Fixe les critères qui permettent aux financeurs de la formation professionnelle continue de s'assurer de la qualité des actions de formation. Établit le calendrier avec une mise en application au 1er janvier 2017
- Précise que les financeurs mettent à disposition des organismes de formation, des entreprises et du public, selon des modalités qu'ils déterminent, des informations relatives aux outils, méthodologies et indicateurs permettant de faciliter l'appréciation de la qualité des formations dispensées
- Fournit les six critères qui doivent être évalués (assortis d'indicateurs et éléments de preuve)
- Demande aux organismes financeurs d'inscrire et de publier le 1er janvier 2017 la liste des organismes de formation qui remplissent les critères évalués
- Charge les organismes financeurs de veiller à l'adéquation financière des prestations de formation achetées et aux tarifs pratiqués pour des prestations analogues

## Ce que ça change pour les OF, les entreprises, les salariés

- A partir de janvier 2017, pour être financée, une formation devra être réalisée par un organisme de formation **référéncé par le financeur**  
C'est-à-dire qu'il devra **répondre aux six critères de qualité** définis (Loi et Décret)  
C'est un gage de crédibilité pour les employeurs comme pour les bénéficiaires de formation
- Pour simplifier la tâche des OF, 20 OPCA ont travaillé ensemble à la définition des **indicateurs qui permettront de juger du respect de ces critères** par les OF
- Les employeurs doivent anticiper ces évolutions dans leurs projets de formation planifiés à compter de 2017 et au-delà
- Ils ont tout intérêt à inciter les OF avec lesquels ils travaillent régulièrement à s'engager au plus vite dans la démarche de référencement sur Datadock
- Les salariés seront également concernés pour la mise en œuvre de leurs projets individuels



# Datadock : principe et mécanique du référencement



\* Le référencement d'un OF par un OPCA peut être repris par tout autre OPCA qui le souhaite

## 6 critères

L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé

L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires

L'adéquation des moyens techniques, pédagogiques et d'encadrement de l'offre de formation

La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations

Les conditions d'information au public sur l'offre de formation, les délais d'accès, et les résultats obtenus

La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires

*Les critères ont pour vocation d'améliorer la lisibilité de l'offre de formation, d'inciter les prestataires de formation à donner davantage d'informations utiles aux financeurs et aux bénéficiaires, notamment sur les résultats obtenus (examens, accès à l'emploi...) et d'accroître la capacité de l'offre de formation à s'adapter aux besoins du public à former.*

21 indicateurs

+ éléments  
de preuve

## Critère 1



### L'identification précise des objectifs de la formation et son adaptation au public formé

#### *indicateurs*

#### *éléments de preuve*

1.1 Capacité de l'OF à produire un **programme détaillé** pour l'ensemble de son offre et de **l'exprimer en capacités ou compétences** professionnelles visées

Programmes détaillés (catalogue des programmes détaillés)

1.2 Capacité de l'OF à informer sur les modalités de **personnalisation des parcours** proposés, à prendre en compte les spécificités des individus, et à déterminer les prérequis – information sur les modalités de prise en compte des acquis (VAE / VAP)

Descriptif des modalités de personnalisation de l'accès à la formation

1.3 Capacité de l'OF à décrire et attester de **l'adaptation des modalités pédagogiques** aux objectifs de la formation

Attestation d'adaptation des modalités pédagogiques

1.4 Capacité de l'OF à décrire les procédures de **positionnement** à l'entrée et d'**évaluation** à la sortie

Descriptif des procédures d'admission

Descriptif des procédures d'évaluation

## Critère 2



### L'adaptation des dispositifs d'accueil, de suivi pédagogique et d'évaluation aux publics de stagiaires

#### *indicateurs*

#### *éléments de preuve*

2.1 Capacité de l'OF à décrire les modalités d'accueil et d'accompagnement

Livret d'accueil ou équivalent dans le cadre de FOAD

2.2 Capacité de l'OF à décrire la conformité et l'adaptation de ses locaux

Descriptif des moyens matériels et de leur conformité aux lois et règlements

2.3 Capacité de l'OF à décrire son propre processus d'évaluation continue

Descriptif de la démarche qualité interne ou externe

2.4 Capacité de l'OF à décrire les modalités de contrôle de l'assiduité des stagiaires adaptées aux différents formats pédagogiques

Présentiel : descriptif des modalités de contrôle de l'assiduité des stagiaires

FOAD : existence des exercices et modalités d'évaluation

2.5 Capacité de l'OF à décrire l'évaluation continue des acquis du stagiaire

Descriptif des outils d'évaluation des stagiaires

## Critère 3



### L'adéquation des moyens techniques, pédagogiques et d'encadrement de l'offre de formation

#### *indicateurs*

#### *éléments de preuve*

3.1 Capacité de l'OF à décrire les **moyens et supports** mis à disposition des stagiaires

Présentiel : supports standards mis à disposition

FOAD : descriptif technique des plateformes synchrones et asynchrones

3.2 Capacité de l'OF à décrire ses **moyens d'encadrement pédagogiques** et techniques

Descriptif de l'équipe pédagogique

Descriptif de ses modalités d'intervention

## Critère 4

### La qualification professionnelle et la formation continue des personnels chargés des formations

#### *indicateurs*

#### *éléments de preuve*

4.1 Capacité de l'OF à produire et mettre à jour une base des expériences et qualifications des formateurs

Attestation de l'existence d'une CV-thèque mise à jour de ses formateurs

4.2 Capacité de l'OF à attester des actions de formation continue du corps de formateurs ou des formateurs indépendants

Attestation annuelle du niveau d'investissement en formation pour ses formateurs et du pourcentage formé

4.3 Capacité de l'OF à produire des références

Attestation de références clients sur la base d'un modèle



## Critère 5



Les conditions d'information au public sur l'offre de formation, les délais d'accès, et les résultats obtenus

### *indicateurs*

### *éléments de preuve*

5.1 Capacité de l'OF à communiquer sur son offre de formation

Catalogue et publicité des tarifs et conditions de vente

5.2 Capacité de l'OF à produire des **indicateurs de performance**

Descriptif des indicateurs de performance (*exemple taux d'insertion, de présentation et / ou de réussite aux examens...*)

5.3 Capacité de l'OF à **contractualiser avec les financeurs**

Existence de contrats signés avec des financeurs (*Etat, Région, Pôle Emploi...*)

5.4 Capacité de l'OF à décrire son / ses périmètre(s) de marché

Descriptif des clients (*B to B, B to C, alternance, branches...*)

## Critère 6



### La prise en compte des appréciations rendues par les stagiaires

#### *indicateurs*

#### *éléments de preuve*

6.1 Capacité de l'OF à produire des **évaluations systématiques** et formalisées des actions de formation **auprès des stagiaires**

Protocole d'évaluation (à chaud et / ou à froid)

6.2 Capacité de l'OF à décrire les modalités de **recueil de l'impact des actions** auprès de leurs prescripteurs

Existence d'enquêtes auprès des entreprises pour connaître l'impact de l'action

6.3 Capacité de l'OF à **partager les résultats des évaluations** avec les parties prenantes (formateurs, stagiaires, financeurs, prescripteurs) dans un **processus d'amélioration continue**

Descriptif des modalités de partage des évaluations avec les parties prenantes



# Le référentiel qualité inter-OPCA (basés sur les 6 critères du décret)



1	2	3	4	5	6
OBJECTIFS DE FORMATION	DISPOSITIFS	MOYENS	FORMATEURS	TRANSPARENCE	SATISFACTION CLIENT
<b>1.1 - Programme détaillé</b> Programmes détaillés (catalogue des programmes détaillés)	<b>2.1-Modalités d'accueil et d'accompagnement</b> Livret d'accueil ou équivalent dans le cadre de FOAD	<b>3.1-Moyens techniques et supports à disposition des stagiaires</b> Présentiel : Supports standards mis à disposition / FOAD : descriptif technique des plateformes synchrone et asynchrone	<b>4.1-Expériences et qualifications</b> Attestation de l'existence d'une CV- thèque mise à jour de ses formateurs	<b>5.1-Visibilité de l'offre de formation</b> Catalogue et publicité des tarifs et conditions de vente	<b>6.1-Bilans à la demande des stagiaires</b> Protocole d'évaluation (Chaud ou froid)
<b>1.2-Pré-requis, prise en compte des acquis</b> Descriptif des modalités de personnalisation d'accès à la formation	<b>2.2-Processus d'amélioration continue</b> Descriptif de la démarche qualité interne ou externe	<b>3.2-Encadrement des stagiaires</b> Descriptif de l'équipe pédagogique / Descriptif de ses modalités d'intervention	<b>4.2-Formation continue</b> Attestation annuelle du niveau d'investissement en formation pour ses formateurs et du % formé	<b>5.2-Indicateurs de performance</b> Descriptif des indicateurs de performance (exemple taux d'insertion, de présentation et/ou réussite aux examens,...)	<b>6.2-Mesure de l'impact des formations</b> Existence d'enquête auprès des entreprises pour connaître l'impact de l'action
<b>1.3-Adaptation des modalités pédagogiques</b> Attestation d'adaptation des modalités pédagogiques (*)	<b>2.3-Contrôle de l'assiduité</b> Présentiel : Descriptif des modalités de contrôle de l'assiduité des stagiaires / FOAD : Existence des exercices et modalités d'évaluation		<b>4.3-Références</b> Attestation de références clients sur la base d'un modèle	<b>5.3-Partenariats avec des financeurs</b> Existence de contrats signés avec des financeurs (Etat, Région, Pôle Emploi)	<b>6.3-Partage des résultats des évaluations (formateurs, stagiaires, financeurs, prescripteurs)</b> Descriptif des modalités de partage des évaluations avec les parties prenantes
<b>1.4-Procédures de positionnement et d'évaluation</b> Descriptif des procédures d'admission et d'évaluation	<b>2.4-Evaluation des acquis du stagiaire</b> Descriptif des outils d'évaluation des stagiaires			<b>5.4-Périmètre de marché</b> Descriptif des clients (B to B, B to C, alternance, branches)	
	<b>2.5-Conformité et adaptation des locaux</b> Descriptif des moyens matériels et leur conformité aux lois et règlements				

## OPCA

### *Le rôle de l'OPCA*

**retenir les OF finançables**  
parmi les OF référençables  
du Datadock (référencer)

**établir et tenir à jour la liste  
des OF référencés**

**publier et rendre accessible**  
cette liste aux utilisateurs  
(structures, établissements,  
salariés, agents) ainsi qu'aux  
organismes de formation

**contrôler**, dans ses processus  
(achat, paiement...), **la conformité  
aux critères de qualité**

## Utilisateur

### *La contribution de l'utilisateur*

**remonter les données  
relatives aux indicateurs**  
lorsqu'elles apparaissent  
à son niveau

**fournir certains éléments  
de preuve** lorsqu'ils sont en  
sa possession

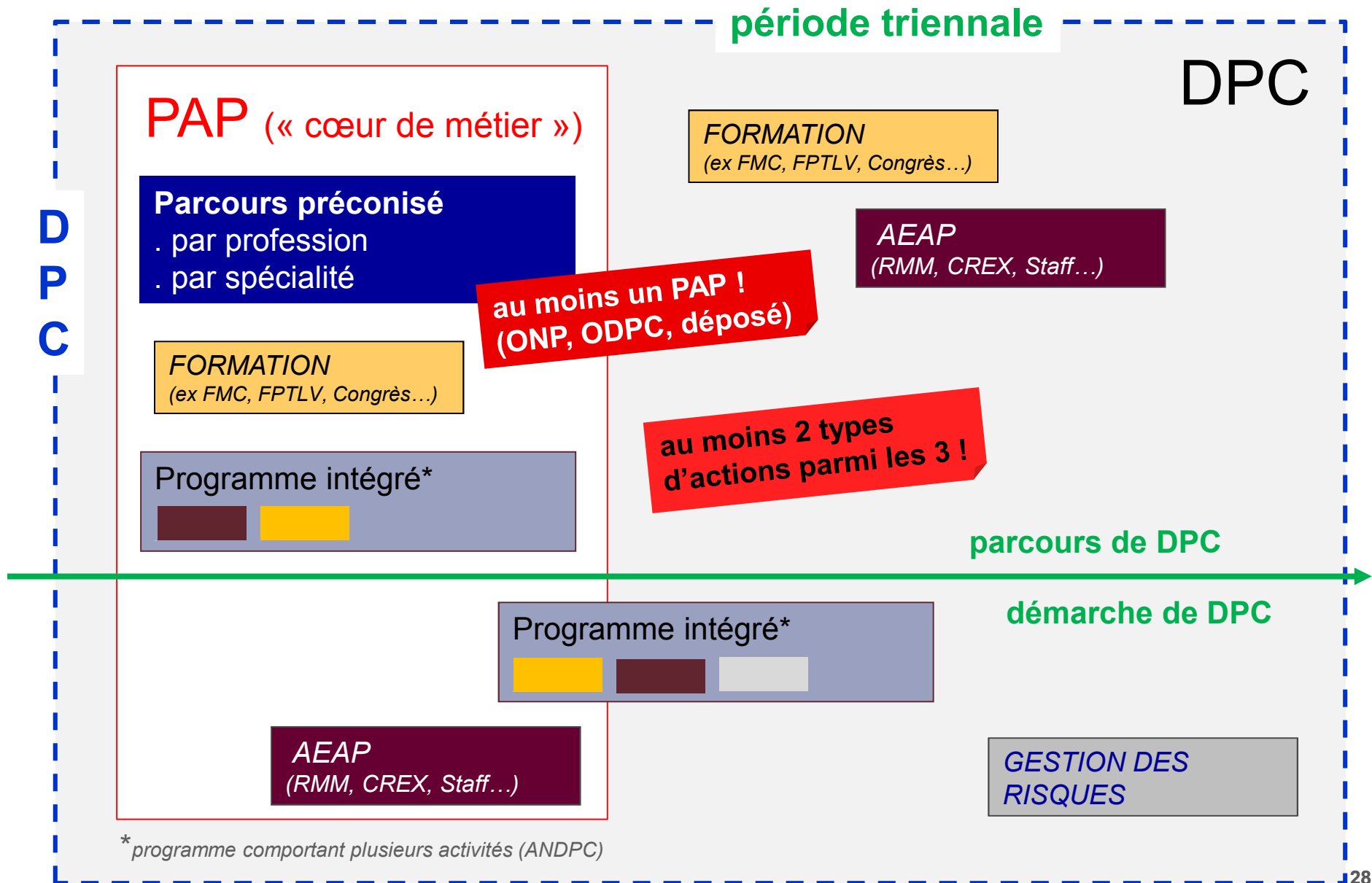
**alimenter l'évaluation en  
continu** de la qualité des  
prestations des OF

**alerter l'OPCA** en cas de  
**manquement significatif  
aux critères de qualité**

## Ce que ça change pour les établissements de la FPH eux-mêmes OF (établissements offreurs de formation)

Etablissement offreur de formations	Bénéficiaires des formations proposées	Statut au regard du contrôle par la DIRECCTE	Statut au regard du référencement via Datadock
Etablissement FPH	Personnels propres à l'établissement	Déclaration d'activité et BPF préférables (nécessaire pour valoriser des frais...)	Dispense
	Etablissements FPH extérieurs et leurs agents	Déclaration d'activité et BPF obligatoires	Dispense
	Etablissements hors FPH et leurs agents / autres structures et leurs salariés	Déclaration d'activité et BPF obligatoires	Obligation d'enregistrement
	Professionnels de santé libéraux, autres...	Déclaration d'activité et BPF obligatoires	Obligation d'enregistrement

# Rappel : le DPC v2 (périmètre, contenu)



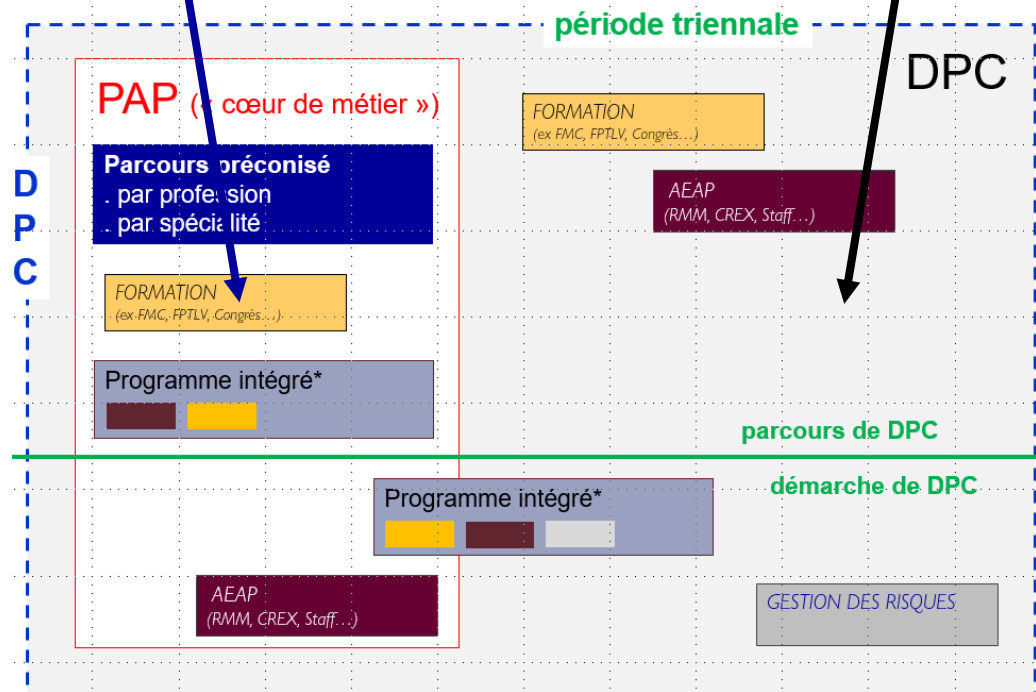
# ODPC et / ou OF : champs et obligations spécifiques

**Pour être ODPC, offreur d'actions ou programmes de DPC relevant des PAP (Programmes et Actions Prioritaires), sont obligatoires :**

- **Enregistrement auprès de l'ANDPC**
- **Dépôt des actions et programmes sur la plateforme de l'ANDPC**
- **Contrôle par l'ANDPC (validité) et par les CSI (qualité)**

**Pour être OF, offreur d'actions hors PAP (Formation, AEAP, Gestion des risques...), sont obligatoires :**

- **Numéro d'activité auprès de la DIRECCTE**
- **Inscription sur Datadock**
- **Contrôle par OPCA (qualité) et référencement**





## B Travaux en ateliers



## Atelier 1

Comment s'y prendre pour mettre en place le CPF dans les établissements ?

Production  
en sous-groupes :  
60 à 80 minutes

## Atelier 2

Quelle décision et quelle mise en action pour les établissements offreurs de formation ?

Restitution  
en plénière :  
2 X 30 minutes  
(2 X 15' X 2)

# Atelier 1 : démarche et méthodologie (outil saisie)



<b>Quelles voies ?</b> ... pour favoriser l'efficacité du CPF	
<b>Quels risques ?</b> ... de ne pas faire mieux que le DIF	
<b>Quelles orientations ?</b> ... pour faire vivre un CPF efficace	
<b>Quelles utilisations ?</b> ... privilégier pour des décisions opportunes	
<b>Quelle communication ?</b> ... pour faire connaître et expliquer le CPF	



# Atelier 1 : démarche et méthodologie (support production)



<p><b>Quelles voies ?</b> ... pour favoriser l'efficacité du CPF</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle voies emprunter pour « faire prendre » et réussir la mise en œuvre du CPF ?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- réserver une sous-enveloppe dédiée au CPF ?</li> <li>- sur les crédits du plan de formation ?</li> <li>- via une enveloppe constituée au plan territorial entre établissements ?</li> <li>- par l'entremise de l'ANFH sur des crédits mutualisés réservés à cet usage ?</li> <li>- ou susciter la conception de projets d'évolution professionnelle argumentés (à l'aide du CEP) sans réserve budgétaire ni plafond... ?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Quels risques ?</b> ... de ne pas faire mieux que le DIF</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles difficultés ou menaces pourraient contrecarrer, faire échouer la mise en œuvre du CPF ?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- une communication insuffisante ? Une diffusion trop lente ? ... ?</li> <li>- une(des) orientation(s) non pertinente(s) ? ... ?</li> <li>- des procédures pas claires, peu lisibles, pas pratiques ? ... ?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Quelles orientations ?</b> ... pour faire vivre un CPF efficace</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles destinations privilégier pour l'utilisation du CPF (<i>NB. hiérarchiser, éliminer...</i>) :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- la prévention de l'inaptitude à l'exercice des fonctions ?</li> <li>- la maîtrise du socle de compétences pour les publics vulnérables ?</li> <li>- une première professionnalisation pour les agents à bas niveau de qualification ?</li> <li>- la promotion, la facilitation de l'ascension sociale ?</li> <li>- l'accompagnement de projets d'évolution professionnelle ?</li> <li>- l'aide à la reconversion ?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Quelles utilisations ?</b> ... privilégier pour des décisions opportunes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles actions cibler pour l'utilisation du CPF :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- pour acquérir / consolider le socle de compétences : la formation CléA ? D'autres actions ?</li> <li>- pour les agents à bas niveau de qualification : des actions de remise à niveau (tests à l'appui) ?</li> <li>- pour favoriser l'ascension sociale : les actions de préparation aux examens et concours ? Celles concourant à une démarche de VAE ? D'autres actions ?</li> <li>- pour accompagner des projets d'évolution professionnelle : des actions visant des compétences transverses ou bien plutôt des compétences spécifiques ?</li> <li>- pour aider des agents en situation de reconversion : des actions combinées au CFP ? D'autres ?</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Quelle communication ?</b> ... pour faire connaître et expliquer le CPF</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels messages-clés porter / faire porter à destination...             <ul style="list-style-type: none"> <li>- des managers décideurs ?</li> <li>- des cadres supérieurs et de proximité (acteurs-relais) ?</li> <li>- des agents ?</li> </ul> </li> <li>- ... et par quelles voies, quels vecteurs, quels supports ?</li> </ul>

## □ **Etablissements offreurs** de formation : décision et mise en action ?

1 examen contextuel et prospectif : diagnostic FFOM / CERA  
(que l'établissement soit OF ou non, qu'il envisage de le rester ou de le devenir)

○ **Quels points forts, quels atouts / quelles zones de confort** aujourd'hui ?

○ **Quelles faiblesses, quels handicaps / quelles zones d'effort** aujourd'hui ?

○ **Quelles chances, quelles opportunités / quelles ressources** pour le futur ?  
(NB Ressources disponibles ou accessibles, en propre ou dans l'environnement : groupement, réseau, communauté...)

○ **Quels risques, quelles menaces / quels besoins d'aide** pour le futur ?  
(NB Aide à solliciter, auprès des autorités, de l'ANFH, de partenaires...)

2 extraction de pistes pour un positionnement stratégique

○ **Quels choix envisager** selon les voies praticables ?

○ **Quels acteurs mobiliser** (fonctions, services, structures...) ?

○ **Quels montages imaginer, à quelles conditions** nécessaires ?

## Atelier 2 : positionnement et stratégie (outil diagnostic)

**ZONES DE CONFORT / FORCES**

- 
- 
- 

**OPPORTUNITES / RESSOURCES**

- 
- 
- 

**ZONES D'EFFORT / FAIBLESSES**

- 
- 
- 

**MENACES / BESOINS D'AIDE**

- 
- 
-

# Atelier 2 : positionnement et stratégie (support saisie)

## ZONES DE CONFORT / FORCES

- Nnnn nnn nnnn nnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnnn nnn nnnn nnnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn

## OPPORTUNITES / RESSOURCES

- Nnnn nnn nnnn nnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnnn nnn nnnn nnnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn

## ZONES D' EFFORT / FAIBLESSES

- Nnnn nnn nnnn nnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnnn nnn nnnn nnnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn

## MENACES / BESOINS D' AIDE

- Nnnn nnn nnnn nnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn
- Nnnn nnn nnnn nnnnn
- Nnn nnnnnn nnnn nn
- Nn nnn nnnnnn nnn

# Atelier 2 : positionnement et stratégie (support saisie)



**Dans quel but ?**  
Finalité, objectif(s)

**Quoi ?**  
Choix, option(s)  
praticable(s)

**Avec qui ?**  
Acteurs à mobiliser  
(fonctions, services,  
structures...)

**Dans quel cadre ?**  
Montages possibles

**A quelles conditions ?**  
Conditions  
nécessaires



## Atelier 2 : positionnement et stratégie (outil production)

<p><b>Dans quel but ?</b> Finalité, objectif(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle est l'ambition de l'établissement ?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- continuer d'être Organisme de Formation (OF) ? Et Organisme de DPC (ODPC) ?</li> <li>- devenir Organisme de Formation ? Et Organisme de DPC ?</li> <li>- ne pas être OF mais fonctionner en liaison avec un autre établissement qui soit OF ? Et ODPC</li> <li>- .../...</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Quoi ?</b> Choix, option(s) praticable(s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelle(s) option(s) de principe semble(nt) possible(s) sinon favorable(s) pour l'établissement ?             <ul style="list-style-type: none"> <li>- positionner l'établissement comme offreur de formation / de DPC pour ses propres personnels ?</li> <li>- positionner l'établissement en qualité d'OF / ODPC offreur externe ? Dans la FPH ? Au-delà ?</li> <li>- se situer dans un montage inter-établissements (GHT, réseau, autre groupement...) ? Comme simple usager bénéficiaire ? Ou comme contributeur à une offre coordonnée ?</li> <li>- .../...</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Avec qui ?</b> Acteurs à mobiliser (fonctions, services, structures...)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quels interlocuteurs internes, pour quelle(s) contribution(s) attendue(s) ? :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- la direction « générale » ? Pourquoi ? Pour quoi faire ?</li> <li>- d'autres directions ? Lesquelles ? La CME ? La CSIRMT ? Pourquoi ? Pour quoi faire ?</li> <li>- un(des) Institut(s) de Formation ? ?</li> <li>- le management des pôles dans le cadre d'une délégation de gestion pour la formation / le DPC ?</li> <li>- .../...</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>Dans quel cadre ?</b> Montages possibles</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quel(s) montage(s) envisager, le cas échéant avec quels partenaires externes :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- en toute autonomie ?</li> <li>- en synergie, dans le cadre territorial, au sein du GHT ?</li> <li>- en partenariat avec d'autres OF / ODPC ?</li> <li>- en partenariat avec une Université ? Avec un centre de simulation en santé ? Ou autre... ?</li> <li>- .../...</li> </ul> </li> </ul>
<p><b>A quelles conditions ?</b> Conditions nécessaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quelles conditions seraient à rassembler / à remplir :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- un préalable : une organisation de la coordination des formations au sein du GHT stabilisée ?</li> <li>- une nécessité : des acteurs / une équipe en capacité de porter le projet ?</li> <li>- une ressource-clé : des acteurs / une équipe apte à la mise en œuvre opérationnelle ?</li> <li>- s'enregistrer sur Datadock pour se faire référencer ?</li> <li>- s'enregistrer auprès de l'Agence Nationale pour le Développement Professionnel Continu ?</li> <li>- .../...</li> </ul> </li> </ul>